



Empower People. Enable Systems.

WHY

Eine veränderte Welt braucht andere Fragen.

Unsere Arbeits- und Lebenswelt verändert sich grundlegend: Demografischer und gesellschaftlicher Wandel, technologische Entwicklungen, neue Arbeits- und Lebensrealitäten sowie zunehmende Komplexität verändern die Bedingungen, unter denen Organisationen heute führen, entscheiden und zusammenarbeiten.

Herausforderungen des 21. Jahrhunderts lassen sich nicht dauerhaft mit Denkweisen, Führungslogiken und Strukturen des 20. Jahrhunderts lösen.

Zukunftsfähigkeit bedeutet deshalb nicht nur, Menschen fit für Veränderung zu machen. Es bedeutet auch, Organisationen UND ihre Rahmenbedingungen veränderungsfähig zu gestalten.

feMpack™ verbindet FeMale Leadership mit Impact, dem Anspruch, nicht nur Bewusstsein zu schaffen, sondern Wirkung zu ermöglichen.

Als **evidenzinformierter Orientierungsrahmen für zukunftsfähige Führung und Organisationsentwicklung** verbindet feMpack™ Erkenntnisse aus Zukunfts-, Führungs-, Team-, Entscheidungs- und Organisationsforschung. Die sieben Perspektiven helfen, Veränderungen früh wahrzunehmen, unterschiedliche Lebensrealitäten und Perspektiven einzubeziehen, Wahrnehmungs- und Entscheidungsmuster zu hinterfragen und organisationale Rahmenbedingungen zukunftsfähig weiterzuentwickeln.

EMPOWER PEOPLE.

Menschen stärken.
Kompetenzen, Selbstwirksamkeit und Handlungsmöglichkeiten entwickeln.

ENABLE SYSTEMS.

Rahmenbedingungen gestalten.
Strukturen, Prozesse, Führungs- und Entscheidungslogiken so gestalten, dass Menschen ihre Potenziale wirksam einbringen können.

Nicht nur IM System wirken, sondern AM System mitgestalten.

Denn nachhaltige Veränderung braucht beides: **Menschen, die handeln können UND Bedingungen, die dieses Handeln ermöglichen.**

WHAT

7 Perspektiven. Andere Fragen. Neue Möglichkeiten.

feMpack™ liefert nicht die eine richtige Antwort. Die sieben Perspektiven helfen, Situationen aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten, gewohnte Annahmen zu hinterfragen und neue Handlungsmöglichkeiten sichtbar zu machen.

- | | |
|---|--|
| F | <p>FORESIGHT Veränderungen früh wahrnehmen</p> <p>Den Blick nach außen und nach vorne richten: gesellschaftliche, demografische, technologische und arbeitsweltbezogene Entwicklungen erkennen und reflektieren, was sie für heutige Entscheidungen und zukünftige Organisationsbedingungen bedeuten.</p> <p>feMpack-Frage: <i>Welche Entwicklungen verändern unsere Arbeits- und Lebenswelt – und was bedeuten sie für unsere Organisation und unsere heutigen Entscheidungen?</i></p> |
| E | <p>EMPATHY Lebensrealitäten verstehen</p> <p>Nicht vorschnell für andere interpretieren, sondern Bedürfnisse, Erfahrungen und unterschiedliche Lebensrealitäten verstehen und in Entscheidungen berücksichtigen.</p> <p>feMpack-Frage: <i>Welche Erfahrungen, Bedürfnisse und Lebensrealitäten berücksichtigen wir – und welche verstehen wir noch nicht ausreichend?</i></p> |
| M | <p>MULTIPLE PERSPECTIVES Relevante Perspektiven einbeziehen</p> <p>Unterschiedliche Erfahrungen, Kompetenzen und Blickwinkel nicht nur im Raum haben, sondern für Denken und Entscheiden tatsächlich nutzbar machen.</p> <p>feMpack-Frage: <i>Welche relevante Perspektive fehlt oder ist vorhanden, fließt aber noch nicht in unsere Entscheidung ein?</i></p> |
| P | <p>PSYCHOLOGICAL SAFETY Sicherheit für Beiträge & Widerspruch schaffen</p> <p>Bedingungen schaffen, in denen Menschen Ideen, Fragen, Fehler, Bedenken und abweichende Meinungen einbringen können, ohne negative persönliche Konsequenzen befürchten zu müssen.</p> <p>feMpack-Frage: <i>Was wird bei uns möglicherweise nicht gesagt - und warum?</i></p> |
| A | <p>AWARENESS Muster & Annahmen erkennen</p> <p>Biases, Routinen, Normen und Grundannahmen sichtbar machen, die unser Wahrnehmen, Denken und Entscheiden beeinflussen – individuell und organisational.</p> <p>feMpack-Frage: <i>Welche Annahme behandeln wir gerade wie eine Tatsache?</i></p> |
| C | <p>CHALLENGE Spielregeln hinterfragen</p> <p>Erkannte Muster nicht nur benennen, sondern bestehende Regeln, Routinen und Grundannahmen infrage stellen.</p> <p>feMpack-Frage: <i>Welche Spielregel würden wir heute nicht mehr genauso einführen?</i></p> |
| T | <p>TEST & LEARN Veränderung erproben & daraus lernen</p> <p>Nicht auf die perfekte Lösung warten. Neue Wege überschaubar ausprobieren, überprüfen, für wen sie funktionieren und welche Wirkung sie erzielen, und daraus die nächsten Schritte ableiten.</p> <p>feMpack-Frage: <i>Was können wir konkret anders ausprobieren – und woran erkennen wir, ob es Wirkung zeigt?</i></p> |

Die sieben Perspektiven sind kein linearer Prozess. Je nach Herausforderung können unterschiedliche Perspektiven besonders relevant sein und sich gegenseitig verstärken.

See differently. Ask differently. Act differently.

SO WHAT

Von FeMale Leadership zur Organisationsfrage

FeMale Leadership ist für feMpack™ kein Zukunftstrend und keine Frage vermeintlich „weiblicher“ Führungseigenschaften. *Die Genderperspektive wirkt vielmehr wie ein Vergrößerungsglas:* Sie macht sichtbar, wie Strukturen, Prozesse, kulturelle Erwartungen und unbewusste Annahmen beeinflussen, wer sich einbringen, entwickeln und führen kann.

Die dahinterliegenden Mechanismen reichen über Gender hinaus. Sie zeigen, wo traditionelle Führungs- und Organisationslogiken möglicherweise nicht mehr zu unterschiedlichen Lebensrealitäten und einer veränderten Arbeitswelt passen.

Ein Beispiel aus der Praxis:

WAS WIR SAGEN

„Bei uns können Frauen alles erreichen.“

WAS UNSERE RAHMENBEDINGUNGEN ERZÄHLEN

Führung = Vollzeit +
Meetings um 18 Uhr
Präsenz = Commitment
Lückenlose Karriere = Potenzial
Bestehendes Führungsbild = Maßstab

**Nicht nur: „Warum entscheiden sich Menschen so?“
Sondern auch: „*Unter welchen Bedingungen treffen sie diese Entscheidung?*“**

EMPOWER PEOPLE.

Kompetenzen, Selbstwirksamkeit und Handlungsmöglichkeiten stärken.

ENABLE SYSTEMS.

Strukturen, Prozesse und Rahmenbedingungen so gestalten, dass Potenzial wirksam werden kann.

Warum FeMale?

FeMale Leadership steht nicht für „weibliche“ versus „männliche“ Führung. Es hinterfragt genau solche Zuschreibungen. Zukunftsfähige Führung braucht unterschiedliche Qualitäten und Perspektiven – und organisationale Bedingungen, unter denen diese wirksam werden können.

Das große **M** steht für das Verbindende: nicht Entweder-oder, sondern Sowohl-als-auch. Und es steht für **Multiple Perspectives** – unterschiedliche Erfahrungen, Denkweisen und Perspektiven für bessere Entscheidungen nutzbar zu machen.

**feMale Leadership öffnet die Frage.
feMpack™ erweitert den Blick.**

HOW

Vom Erkennen ins Gestalten.

Zukunftsfähigkeit entsteht nicht allein durch neue Erkenntnisse. Entscheidend ist, was wir daraus für unser Handeln und für die Gestaltung unserer Organisation ableiten.

01 SEE DIFFERENTLY. Den Blick erweitern.

Nicht nur auf sichtbares Verhalten schauen, sondern auf Zusammenhänge, Perspektiven und Rahmenbedingungen.

Was verändert sich? Was erleben Menschen? Welche Perspektiven fehlen? Welche Muster beeinflussen unseren Blick?

02 ASK DIFFERENTLY. Andere Fragen stellen.

Nicht nur fragen, wie Menschen sich besser an bestehende Bedingungen anpassen können. Auch prüfen, welche Annahmen, Regeln und Rahmenbedingungen hinter dem Problem liegen.

Was wird nicht ausgesprochen? Was nehmen wir als selbstverständlich an? Welche Spielregel sollten wir hinterfragen?

03 ACT DIFFERENTLY. Veränderung möglich machen.

Neue Möglichkeiten entwickeln, überschaubar erproben, Wirkung beobachten, daraus lernen und gezielt weiterentwickeln.

Was können wir anders ausprobieren? Woran erkennen wir Wirkung? Was lernen wir daraus?

Ein Beispiel aus der Praxis: „Unsere Mitarbeitenden übernehmen zu wenig Verantwortung.“

Die schnelle Frage: *Wie bringen wir unsere Mitarbeitenden dazu, eigenverantwortlicher zu handeln?*

feMpect™ erweitert den Blick: *“Unter welchen Bedingungen erwarten wir Eigenverantwortung - und welche dieser Bedingungen fördern oder verhindern sie?”*

EMPOWER PEOPLE.

Was brauchen Menschen?
Klarheit · Kompetenzen ·
Selbstwirksamkeit · Feedback ·
Handlungsspielraum

ENABLE SYSTEMS.

Was muss die Organisation ermöglichen?
Entscheidungsspielräume · klare
Verantwortlichkeiten · passende Prozesse
· Psychological Safety · Fehler- und
Lernkultur · Führungsverhalten

Manchmal braucht es nicht mehr Motivation. Sondern andere Bedingungen.

DEINE feMpect™ FRAGE: *“Welche Herausforderung in deiner Organisation würde anders aussehen, wenn du nicht nur auf das Verhalten von Menschen, sondern auch auf die Bedingungen schaust, unter denen dieses Verhalten entsteht?”*